

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KOMITMEN KARYAWAN DAN KINERJA  
KARYAWAN PADA DEALER DUNIA HONDA  
SURABAYA

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Iwan Setiawan

0912010052 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL  
"VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2013

Skripsi

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN  
DAN KINERJA KARYAWAN PADA DEALER DUNIA HONDA  
SURABAYA

Diajukan Oleh :  
Iwan Setiawan  
0912010052 / FE / EM

Telah Dipertahankan Dihadapan  
Dan di Terima Oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Pada Tanggal 31 Oktober 2013

Pembimbing Utama :

Tim Penguji  
Ketua

Dra. Ec. Mei Retno A, Msi

Dra. Ec. Kustini. Msi  
Sekretaris

Drs. Ec. Supriono, MM  
Anggota

Dra. Ec. Mei Retno A, Msi

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM  
Nip. 1963309241989031001

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN  
KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA  
DEALER DUNIA HONDA  
SURABAYA

Yang diajukan

Iwan Setiawan

0912010052/FE/EM

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Mei Retno, MSi

Tanggal :.....

Mengetahui  
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur

Drs. Ec. Rahman A. Suwaidi, Ms  
NIP. 196003301986031003

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN  
KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA  
DEALER DUNIA HONDA  
SURABAYA

Yang diajukan

Iwan Setiawan

0912010052/FE/Em

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Mei Retno, MSi

Tanggal :.....

Mengetahui  
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur

Drs. Ec. Rahman A. Suwaidi, Ms  
NIP. 196003301986031003

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA DEALER DUNIA HONDA SURABAYA”

Dalam penyelesaian skripsi ini, penyusun banyak mengalami kesulitan, terutama disebabkan oleh jadwal serta waktu yang disediakan. Namun, berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dan berkat kemauan yang cukup keras disertai dengan ketabahan dan kesabaran, maka skripsi ini dapat di selesaikan.

Penulis menyadari tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak tidaklah mungkin skripsi ini dapat diselesaikan, sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang paling dalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. R. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibuk Dra. Ec. Mei Retno, MSI selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah mengorbankan dan sabar memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan pelayanan dan memberikan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Segenap staff dealer Honda yang telah membantu, melayani dalam penyusunan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta dan saudaraku yang telah memberikan dorongan motivasi dan dorongan moril maupun material dalam pembuatan skripsi ini.

8. Kekasihku yang tersayang yang senantiasa membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan – rekan dekat penulis yang tidak dapat saya sebutkan satu – persatu yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang ada pada penulis, maka skripsi ini tidak lepas dari kesalahan – kesalahan. Karena itu segala kritik dan saran kepada penulis sangat di harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surabaya, Agustus 2013

Penyusun

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
ABTRAKSI .....	ix

## BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Landasan Teori .....	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2 Kompensasi .....	14
2.2.3 Komitmen Karyawan .....	17
2.2.4 Kinerja .....	21
2.2.5 Indikator Kompensasi, Komitmen dan Kinerja .....	23

2.2.5.1 Indikator Kompensasi .....	23
2.2.5.2 Indikator Komitmen Karyawan .....	24
2.2.5.3 Indikator Kinerja .....	25
2.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi .....	26
2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	26
2.2.8 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.3 Kerangka Konseptual .....	29
2.4 Hipotesis .....	29

### BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	31
3.2 Populasi dan Sampel .....	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4 Teknik Analisis Data .....	37
3.4.1 Inner Model .....	38
3.4.2 Outer Model .....	39

### BAB IV. Hasil ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	41
4.1.1. Sejarah Penelitian .....	41
4.1.2 Tujuan Perusahaan ( Visi dan Misi Perusahaan ) .....	41



4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
4.2.1 Deskripsi Responden .....	45
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	48
4.2.3 Hasil Analisis Data .....	53
4.2.3.1 Hasil Uji	
Model Pengukuran dan Validitas Indikator .....	53
4.2.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel .....	54
4.2.3.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
4.2.3.4 Hasil Inner Model	
( Pengujian Model Struktural ) .....	57
4.2.3.5 Hasil Results For Inner Weights .....	58
4.3 Pembahasan .....	59

## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

# Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Dealer Dunia Honda Di Surabaya

Oleh :  
Iwan Setiawan  
0912010052/FE/MM

## ABSTRAKSI

Dunia Honda merupakan salah satu dealer sepeda motor honda merupakan perusahaan yang sudah beroperasi lebih dari 15 tahun. Perusahaan yang merupakan dealer dan service sepeda motor merek Honda mengalami permasalahan pada kurangnya pemenuhan target produksi. Target produksi dibuat oleh perusahaan dalam periode 5 tahunan, akan tetapi perusahaan tidak mampu memenuhi target tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah : a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan Dunia Honda Surabaya. b) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dunia Honda Surabaya. c) Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Dunia Honda Surabaya.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dunia Honda Surabaya di Surabaya sebanyak 200 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 133 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri khusus yaitu karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian analisis PLS.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat diuraikan sebagai berikut: a) Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi dan adil kompensasi yang diterima oleh karyawan akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi. b) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar dan adil kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi dan adil kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. c) Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya komitmen organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan karena individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung untuk tidak memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga tidak dapat menyebabkan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut tidak memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Kata kunci : kompensasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena faktor manusia (man) menentukan kelangsungan hidup daripada suatu perusahaan sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasi tujuannya. manusia merupakan salah satu dari beberapa faktor produksi yang sangat sulit dikendalikan hal ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari faktor produksi tersebut sehingga seringkali menimbulkan kesulitan-kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik.

Orang-orang yang bekerja dalam organisasi perusahaan, mereka adalah para anggota organisasi yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi tersebut. Namun demikian mereka juga merupakan individu-individu yang mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan, dimana hal itu merupakan pernyataan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu untuk mencapainya sebagai tujuan atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat berubah dalam masa hidup yang berlainan. Maslow merinci hirarki kebutuhan manusia menjadi lima,

yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang akan diseumbangkan individu organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Allen mengatakan bahwa “betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai” (As`ad, 2007:103). Ungkapan tersebut memperlihatkan bahwa manusia beserta kepuasan kerja berperan dalam mencapai prestasi yang diharapkan. Tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan dapat mengakibatkan ketidak lancaran operasional perusahaan dan proses produksi yang disebabkan oleh tingginya tingkat keterlambatan (kesengajaan atau sakit), tindakan sabotase dan kesengajaan memperlambat kerja. Sebaliknya orang yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi yang lebih besar daripada orang yang tidak terpuaskan.

Pada umumnya karyawan akan bersemangat dan bergairah kerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, sikap pimpinan kepada bawahan, jaminan sosial dan jaminan keselamatan kerja sesuai dengan harapan karyawan. Hal - hal dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan menuju pada suatu kondisi dimana akan tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Semakin tinggi kepuasan inilah yang dapat menimbulkan prestasi kerja karyawan.

Dunia Honda merupakan salah satu dealer sepeda motor honda merupakan perusahaan yang sudah beroperasi lebih dari 15 tahun. Perusahaan yang merupakan dealer dan service sepeda motor merek Honda mengalami permasalahan pada kurangnya pemenuhan target produksi. Target produksi dibuat oleh perusahaan dalam periode 5 tahunan, akan tetapi perusahaan tidak mampu memenuhi target tersebut. Berikut ini data target produksi yang ditentukan oleh perusahaan beserta realisasiya

Tabel 1: Data target penjualan unit sepeda motor periode tahun 2009-2012

Periode		Target (unit)	Realisasi (unit)	Selisih (unit)
2009	Triwulan 1	100	65	-35
	Triwulan 2	100	70	-30
	Triwulan 3	100	63	-37
	Triwulan 4	100	60	-40
2010	Triwulan 1	100	44	-56
	Triwulan 2	100	55	-45
	Triwulan 3	100	60	-40
	Triwulan 4	100	80	-20
2011	Triwulan 1	100	65	-35
	Triwulan 2	100	90	-10
	Triwulan 3	100	99	-1
	Triwulan 4	100	95	-5
2012	Triwulan 1	100	65	-35
	Triwulan 2	100	80	-20
	Triwulan 3	100	75	-25
	Triwulan 4	100	75	-25

Sumber: internal perusahaan

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan tidak mampu memenuhi target produksi yang ditentukan oleh perusahaan. Target perusahaan dibuat berkala dalam periode lima (5) tahunan. Dari data diatas terlihat bahwa pada periode tahun 2009 - 2012 seluruh periode tidak mampu memenuhi target, terutama pada periode tahun 2010 triwulan pertama menunjukkan bahwa hanya 44% realisasi target produksi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan memenuhi target produksi sangat rendah. Rendahnya kemampuan karyawan memenuhi target produksi juga diduga karena karyawan kurang maksimal melakukan pekerjaannya.

Tabel 2: Data absensi karyawan periode tahun 2009-2012

Periode	Alpha	Ijin	Terlambat	Cuti	Total	Jumlah karyawan	Absensi (%)
2009	15	25	15	54	109	60	0,007
2010	17	32	23	50	122	62	0,008
2011	19	27	19	60	125	63	0,008
2012	18	25	19	65	127	60	0,008

Sumber : internal perusahaan

Jika dilihat dari total absensi rata-rata tiap tahun periode tahun 2009 - 2012 diperoleh nilai 7-8%. Yang artinya bahwa tingkat absensi karyawan baik dengan demikian kedisiplinan karyawan dinilai cukup baik. Akan tetapi berdasarkan data komplain yang masuk di perusahaan, yang terutama adalah keluhan terhadap waktu penyelesaian service/perbaikan serta keluhan terhadap lamanya waktu pengiriman sepeda motor. Jumlah keluhan yang disampaikan oleh perusahaan adalah 15orang pada bulan Oktober 2012, 18 orang pada bulan November 2012,

bulan Desember 2012 turun menjadi 14 orang dan bulan Januari 2013 naik lagi menjadi 20 orang. Banyaknya keluhan yang disampaikan oleh pembeli menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik. Karena kerja karyawan telah diatur dalam Standar Operasional Perusahaan. Dan pembuatan SOP tersebut dimaksudkan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang dibuat oleh perusahaan. Pada kenyataannya terdapat beberapa penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga berdampak pada pekerjaan yang mereka hasilkan. Keadaan ini menjadikan sumberdaya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya tidak maksimal memberikan kontribusi bagi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (1994:156) dalam Djati dan Khusaini (2003), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser, 2007: 56) dalam Djati dan Khusaini (2003). Tetapi pada dasarnya adanya

dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri (Strauss dan Sayles, 2004 321) dalam Djati dan Khusaini (2003). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Mengingat pentingnya peranan tenaga kerja bagi perusahaan, maka aspek-aspek yang berorientasi pada kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhi keinginan pegawai maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sebagai dampak dari prestasi kerja yang tinggi.

## 1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan Dunia Honda Surabaya?
- b. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dunia Honda Surabaya?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan Dunia Honda Surabaya?



### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan Dunia Honda Surabaya
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Dunia Honda Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan Dunia Honda Surabaya.

### 1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, kiranya penelitian ini dapat memberikan manfaat tentang pentingnya kompensasi untuk meningkatkan komitmen dan prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, kiranya penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tambahan informasi dan referensi khususnya yang berkaitan dengan pentingnya peningkatan kompensasi dalam rangka meningkatkan komitmen dan prestasi kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti. Penelitian ini dipergunakan sebagai wadah khasanah ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan dibangku kuliah dengan realita dilapangan.